

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

**NASKAH PUBLIKASI**

*Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Dalam Mencapai  
Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Oleh :

**WAHYU CATUR SAFITRI**

**F 100 090 081**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2015**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

**NASKAH PUBLIKASI**

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mencapai  
Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*

Diajukan Oleh :

**WAHYU CATUR SAFITRI  
F 100 090 081**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2015**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

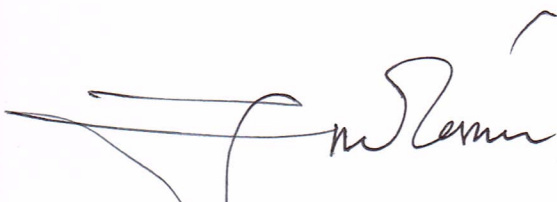
Yang diajukan oleh :

**WAHYU CATUR SAFITRI  
F 100 090 081**

Telah disetujui untuk dipertahankan  
Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



(Drs. Muh. Amir, M.Si)

Tanggal, <sup>22</sup>Desember 2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

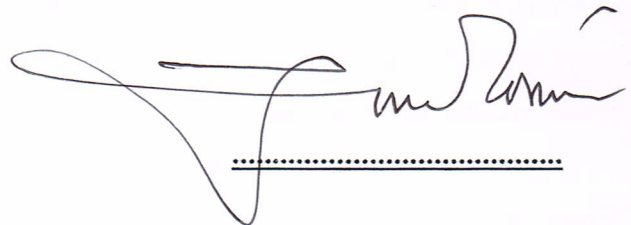
Yang Diajukan Oleh:

**WAHYU CATUR SAFITRI  
F 100 090 081**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 28 Februari 2015  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

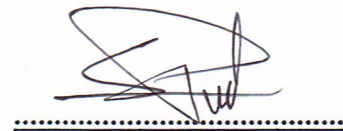
Penguji Utama

**Drs. Muhammad Amir, M.Si**



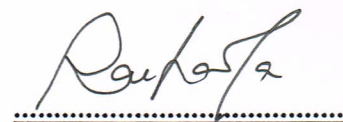
Penguji Pendamping I

**Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si**



Penguji Pendamping II

**Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA**



Surakarta, 28 Februari 2015  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan  
  
(Taufik Kasturi, M.Si, Ph.D.)



# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT

Wahyu Catur Safitri\*  
Drs. Muhammad Amir, M.Si\*  
Vcadencia@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Abstraksi.** Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Namun pada kenyataannya masih banyak terlihat komitmen organisasi yang rendah pada karyawan, termasuk karyawan rumah sakit. Salah satu faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi yakni persepsi terhadap pengembangan karir. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi, sehingga penulis mengajukan hipotesis "Ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi".

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mulia Hati, Wonogiri. Teknik pengambilan sampel adalah *incidental sampling*. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian, yaitu: (1) skala persepsi terhadap pengembangan karir, dan (2) skala komitmen organisasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi yang signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi ( $r$ ) 0,451 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dengan persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan. rerata empirik variabel komitmen organisasi sebesar 83,54 dengan rerata hipotetik sebesar 67,5, yang berarti pada umumnya karyawan Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Selanjutnya rerata empirik variabel persepsi terhadap pengembangan karir sebesar 76,99 dengan rerata hipotetik sebesar 57,5, yang menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri pada kategori tinggipula. Peranan persepsi terhadap pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (SE) sebesar 20,3%.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Persepsi Terhadap Pengembangan Karir.

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

Komitmen organisasi akan mengarah pada rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Hal tersebut didukung oleh pendapat Steers (dalam Kuntjoro, 2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja seaksial mungkin demi kepentingan organisasi. Dengan demikian sangat diharapkan sekali komitmen organisasi pada karyawan bisa tinggi.

Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan, ditandai salah satunya yakni indikator adanya *turnover* yang tinggi, tidak terkecuali dalam lingkungan medis, rumah sakit, yang termasuk didalamnya adalah perawat, instalasi gizi, dokter dan petugas administrasi. Padahal bagi profesi para petugas medis sangat diharapkan mempunyai komitmen yang tinggi agar tercapai pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya masih banyak perawat yang melakukan pindah lompat kerja dari satu rumah sakit ke rumah sakit lainnya, atau rumah sakit dari daerah tertentu ke daerah lainnya. Seperti hasil laporan dari survey yang dilakukan WHO tahun 2003 bahwa banyak perawat yang suka berpindah dari daerah terpencil yakni sebesar 36,5%, 17,8% diantaranya ingin pindah ke perkotaan, 12,5% ingin pindah ke puskesmas, dan sisanya 6,3% ingin pindah ke kabupaten lain. Sedangkan hasil penelitian oleh Anik (2013) dilaporkan adanya *turnover* perawat di rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar pada tahun 2010 perawat yakni sebanyak 15%, tahun 2011 perawat 12, 87 % sedangkan tahun 2012 yakni sebesar 10,18%. Padahal menurut pendapat Gillies (1994) bahwa

*turnover* perawat yang wajar maksimal adalah 5-10% per tahun.

Selain perawat yang sering terjadi *turnover* sebagai indikasi dari kurangnya komitmen organisasi adalah juga *turnover* pada bagian instalasi gizi. Seperti data yang disajikan oleh Rochmah (2013) bahwa perputaran pegawai Instalasi Gizi tahun 2010-2012, didapatkan bahwa angka *turnover* pegawai di Instalasi Gizi pada tahun 2010 hingga 2012 tergolong tinggi, yaitu sebesar 17,98%.

Menurut Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Salah satu strategi yang dapat diimplementasikan oleh pihak manajemen bagi terciptanya komitmen organisasi pada karyawan adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi apa yang akan mereka capai, sehingga mereka

akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

Seperti dikatakan oleh Grawitch (2006) bahwa praktik-praktik yang menyumbangkan bagi berkembangnya karir karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas dan menurunnya *turnover* sebagai indikator semakin meningkatnya komitmen terhadap organisasi. Juga dikatakan oleh Steven (1978) bahwa terlalu lama seorang karyawan berada pada satu posisi karir tertentu yang stagnan maka hal itu akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Sedangkan menurut Satump and Hartman (1984) bahwa kongruensi antara persepsi karyawan terhadap karir yang disediakan oleh perusahaan secara positif berkaitan dengan komitmen organisasi.

Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai karir tertentu disebut dengan pengembangan karir. Seperti dikatakan oleh Nawawi (2003) pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan terhadap pekerjaannya yang ditempatinya selama masa hidupnya di perusahaan. Sedangkan menurut Sadili (2006) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang digunakan untuk penempatan karyawan pada jenjang jabatan yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan jabatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan.

Namun walaupun jenjang karir yang disediakan oleh perusahaan sudah

cukup baik, namun hal itu tergantung dari persepsi masing-masing karyawan terhadap peluang karir yang disediakan oleh perusahaan. Sebab apabila persepsi negatif maka peluang karir yang baik yang diberikan oleh perusahaan tetap dianggap tidak bagus memberikan peluang peningkatan jabatan bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka muncul rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi?”. Dengan ini penulis ini melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi”.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap pengembangan karir karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui sumbangan persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen kerja

## **LANDASAN TEORI**

### **Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang mengikat seorang individu pada suatu organisasi dan memunculkan perilaku yang relevan dengan organisasi (Meyer dalam Salami, 2008).

Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap kesetiaan pegawai terhadap

organisasinya yang merupakan proses terus menerus, dan bertujuan untuk mengekspresikan perhatian terhadap organisasinya yang mencerminkan kesuksesan dan kesejahteraan.

Mowday, Porter dan Steers (dalam Ramadhani, 2010) menyebutkan ada 3 aspek dari komitmen organisasi yaitu :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.

Luthans (2006) mengemukakan aspek-aspek komitmen organisasi sebagai berikut: 1). Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2). Kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi; 3). Suatu kepercayaan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Porter, Mowday dan Steers (dalam Sjabadhyni, 2001) mengatakan bahwa beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi komitmen organisasi yakni :

- a. Keterandalan organisasi; individu merasa bahwa organisasi tempat bekerja dapat diandalkan dalam memperhatikan minat para anggota organisasi. Jika organisasi dianggap dapat diandalkan dan dipercaya memperhatikan minat dan kesejahteraan anggota, maka mereka akan merasa bertanggung jawab dan ingin membalas jasa organisasi.
- b. Perasaan dipentingkan oleh organisasi; individu merasa



dipentingkan atau diperlukan dalam mengemban misi organisasi.

- c. Realisasi harapan individu; harapan individu dapat direalisasi melalui organisasi tempat ia bekerja. Apabila organisasi memenuhi harapan atau individu maka individu merasa pantas membalas jasa organisasi tersebut.
- d. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja; sejauhmana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
- e. Persepsi tentang gaji; individu merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Jika individu merasa gajinya seimbang dengan anggota lain, maka ia akan merasa betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut.
- f. Persepsi tentang perilaku atasan; individu merasa dihargai dan dipercaya atasan jika persepsi sikap atasan negatif, maka mereka akan menunjukkan sikap negatif pula dengan perilaku-perilaku negatif seperti mangkir dan rasa tidak betah.

Menurut Grawitch, dkk (2006) bahwa praktik-praktik yang dapat menyumbangkan pengembangan karir karyawan dapat mendorong terjadinya komitmen organisasi, meningkatnya produktivitas, dan menurunnya absensi serta *turnover*. Ditambahkan oleh Hall (1976) bahwa efektivitas karir karyawan secara langsung akan terkait dengan keefektifan organisasi dan bahwa karir yang terencana dengan baik akan dapat mengarah pada kekuatan kerja yang lebih berkomitmen.

### **Persepsi Terhadap Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukan adanya

peningkatan status karyawan pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang digunakan untuk penempatan karyawan pada jenjang jabatan yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan jabatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan.

Pengembangan karir merupakan serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tanggung jawab, peningkatan status/pangkat, peningkatan wewenang dan peningkatan kompensasi (Flippo, 2005).

Menurut Sadili (2006) aspek-aspek pengembangan karir adalah rencana karyawan untuk menuju kepada pengembangan dan kemajuan karir karyawan, yang dimulai dari rencana awal karir ketika memasuki kerja diperusahaan, kesempatan karir di perusahaan dan terakhir pengembangan dan kemajuan pada karir yang sukses. Aspek fase pengembangan karir terdiri dari:

#### **1) Fase perencanaan**

Fase ini merupakan kegiatan untuk menyesuaikan jenis pekerjaan yang ada di perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **2) Fase pengarahan**

Fase ini karyawan harus mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yakni dengan memantapkan tipe karir yang diinginkan karyawan, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkan karir yang

diharapkan. Bisa dengan melalui konseling atau menyelenggarakan informasi seperti sistem pemberitahuan pekerjaan secara terbuka mengenai pengembangan karir karyawan melalui menyediakan informasi tentang prestasi karyawan. Informasi ini disimpan dan diarsipkan sebagai catatan perusahaan setiap karyawan, informasi tentang langkah-langkah karir yang dapat dicapai, termasuk penjadwalannya berupa waktu yang diperlukan untuk promosi dari satu jenjang ke jenjang berikutnya sampai pada jenjang yang lebih tinggi.

### 3) Fase pengembangan

Fase ini merupakan tenggang waktu yang digunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan untuk mencapai dari posisi ke posisi yang diinginkan. Selama fase ini karyawan harus melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikapnya, sebagaimana dipersyaratkan oleh posisi yang diinginkan pada fase ini juga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya, yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan dimasa mendatang.

Menurut Mangkuperwira (2002) berikut ini adalah faktor-faktor yang terkait dengan karir adalah sebagai berikut :

#### 1) Keadilan dalam karir

Para karyawan menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karirnya kejenjang yang lebih tinggi yang ada dalam perusahaannya.

#### 2) Perhatian dengan penilaian prestasi karyawan

Para karyawan menginginkan para penilai prestasi mereka memainkan secara aktif dan secara adil

dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur dan obyektif tentang indeks prestasi karyawan yang sesuai dihasilkan.

#### 3) Kesadaran tentang kesempatan

Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir

#### 4) Minat pekerja

Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda-beda dan pada kenyataannya memiliki minat berbeda pula dalam meningkatkan karirnya.

#### 5) Kepuasan karir

Para karyawan tergantung pada usia dan kedudukan yang diraihinya selama bekerja di perusahaan, sehingga para karyawan di perusahaan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda.

Selanjutnya menurut Flippo (2005) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah beban kerja, tingkat kesulitan dan pengetahuan karyawan, kebijakan organisasi, prestasi kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja, ketrampilan kerja, kesetiaan organisasi dan wewenang berbicara.

Berdasarkan pada tinjauan teoritis di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan”.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mulia Hati, Wonogiri yang berjumlah 154 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala persepsi terhadap layanan bimbingan konseling dan kemandirian belajar.

Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri, dengan 0,451 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dengan persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan pada perusahaannya. Apabila persepsi karyawan positif terhadap peluang yang diberikan oleh perusahaan maka komitmen karyawan terhadap perusahaanpun akan

meningkat. Karena dalam persepsi yang positif tersebut karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberikan jalur karir yang jelas, memberikan perencanaan dan penerapan karir yang pada jenjang jabatan yang sesuai dengan keahlian karyawan, serta menyediakan kesempatan jabatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan.

Seperti dikatakan oleh Sadili (2006) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang digunakan untuk penempatan karyawan pada jenjang jabatan yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan jabatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan.

Salah satu manfaat pengembangan karir yakni mengarahkan tindakan pada karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang mana dapat mengarahkan karyawan untuk terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut, dan pada akhirnya keterlibatan tersebut juga merupakan unsur dari komitmen organisasi pada aspek komitmen afektif.

Aspek keterlibatan menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2002) yakni keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja.

Berdasar uraian di atas maka hasilnya dapat dicocokkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri yakni karena rata-rata karyawannya mempunyai persepsi yang tinggi terhadap pengembangan karir, sehingga pada akhirnya karyawan juga mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pula.

Hal tersebut ditunjukkan dengan rerata empirik variabel komitmen organisasi sebesar 83,54 dengan rerata hipotetik sebesar 67,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri karena perusahaan/instansi mampu menumbuhkan rasa identifikasi yang kuat di antara para karyawannya, dalam artian bahwa perusahaan mampu membentuk kepercayaan karyawan yang tinggi pada perusahaan yakni dalam bentuk bahwa rumah sakit mampu mewujudkan jenjang karir yang adil bagi karyawan, selain itu juga, perusahaan mampu memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan dapat mewujudkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi tersebut disebabkan oleh persepsi terhadap pengembangan karir yang juga dalam kategori tinggi. Terbukti dari hasil rerata empirik variabel persepsi terhadap pengembangan karir sebesar 76,99 dengan rerata hipotetik sebesar 57,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang menggambarkan bahwa pada

umumnya karyawan Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri pada kategori tinggi.

Adanya Persepsi terhadap pengembangan karir yang tinggi pada karyawan Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri disebabkan bahwa jelas-jelas Rumah Sakit Mulia Hati Wonogiri memberikan jalur-jalur khusus bagi setiap karyawan untuk dapat meningkatkan karirnya seperti, dari perawat biasa menjadi kepala perawat, dari tukang kebun menjadi kepala kebersihan, dari satpam biasa menjadi kepala satpam, dsb.

Variabel persepsi terhadap pengembangan karir menyumbang cukup relevan terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan efektifnya sebesar 20,3%. Dengan demikian diharapkan instansi rumah sakit untuk tetap mempertahankan peraturan yang dapat memberikan peluang peningkatan karir pada karyawan, sehingga komitmen organisasi juga diharapkan tetap tinggi atau bahkan semakin meningkat. Adapun faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 79,7% selain persepsi terhadap pengembangan karir yakni keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, persepsi tentang gaji, persepsi tentang perilaku atasan.

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah karena skala hanya dititipkan ke personalia dan tidak dilakukan sendiri oleh penulis sehingga kemungkinan pemberian instruksi pengisian skala kurang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anik. S. 2013. Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intentions Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar. *Artikel Jurnal*. Makassar
- Flippo. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Grawitch, M.J., Gottschalk, M., & Munz, D.C. 2006. The Path to A Healthy Workplace: A Critical Review Linking Healthy Workplace Practice, Employee Well Being, and Organizational Improvement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 58, No.3, pp.129-147
- Hall, D.T. 1976. *Career in Organization*. Santa Monica: Goode Year.
- Kuntjoro, Z.S. 2002. *Komitmen Organisasi*. Diperoleh dari : <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta. Andi.
- Mangkuperwira, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Nawawi, H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press,.
- Oktaviansyah, D.A. 2008. Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Indegenous. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. Vol. 10, No. 1, hal :58-67.
- Ramadhani, P. E. 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Psikososial Kerja Dengan Komitmen Organisasi. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Sadili, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Sedia,.
- Salami, S. O. 2008. Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*: 10(1): 31-38
- Satump, S & Hartman. 1984. Individual Exploration To Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management Journal*. 27, 308-329.
- Sjabadhyni, B. Graitto & Wutun R.R.. 2001. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : BPIO Fakultas Psikologi UI.
- Steven, J.M., Janice,M., & Trice, J. 1978. Assessing Personal, Role And Organizational Predictors Of Managerial Commitment. *Academy of Management Journal*. 21, 380-395